



A Bernin, le 8 janvier 2026

INFORMATIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION DU NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le 8 janvier 2026, le Conseil d'administration, sur la base des recommandations du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, a décidé de nommer Laurent Rémont en tant que nouveau Directeur général, à compter du 1^{er} avril 2026.

Au cours de la même réunion, le Conseil d'administration, sur la base des recommandations du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, a également décidé des éléments de rémunération de Laurent Rémont, avec effet au 1^{er} avril 2026.

Il est rappelé que les éléments de la politique de rémunération applicable au Directeur général, tels que décrits ci-dessous, seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale annuelle 2026, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

Pour déterminer la rémunération du nouveau Directeur général à compter du 1^{er} avril 2026, les aspects suivants ont été pris en compte :

1. Les principes fondamentaux définis par le Code Afep-Medef et le Conseil d'administration pour déterminer les politiques de rémunération des mandataires sociaux ;
2. La stratégie, les performances et les objectifs à long terme de la Société ;
3. Le positionnement concurrentiel de la rémunération du Directeur général par rapport à deux groupes de référence révisés, composés des sociétés suivantes et représentant des sociétés comparables en termes de capitalisation boursière, de chiffre d'affaires total, de secteur d'activité et d'implantation géographique :
 - **Groupe de référence européen** : Ams-OSRAM, Tecan Group, AT&S, SMA Solar, Siltronic, Eutelsat, Jenoptik, VAT Group, Barco, Melexis, X-FAB, Aixtron, BE Semiconductor Indus, Elmos Semiconductor, Technoprobe, Nordic Semiconductor, NCAB group.
 - **Groupe de référence français** : FDJ United, Ipsos, TF1, BIC, Getlink, Virbac, M6 METROPOLE TV, Eutelsat, Mersen, Viridien, Beneteau, Solutions 30, OVH, VisionGroup, Maurel & Prom, X-FAB, GTT, Assystem, Lectra, Exosens, Exail Technologies.
4. Le fait que Laurent Rémont ne bénéficiera pas d'un contrat de travail conformément aux recommandations de l'article 23 du Code Afep-Medef.

La structure de rémunération proposée est alignée sur les recommandations générales : privilégier la « rémunération à la performance » ; la composante variable totale (à court et à long terme) représente environ 2/3 de la rémunération cible totale.

La rémunération globale proposée positionne la rémunération totale cible du Directeur général (soit 1 750 000 € contre 2 385 000 €¹ prévus dans la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2025-2026) légèrement au-dessus de la médiane des sociétés françaises du groupe de référence et légèrement en dessous de la médiane des sociétés européennes du groupe de référence.

Rémunération fixe : La rémunération fixe annuelle de Laurent Rémont pour l'exercice 2026-2027 sera fixée à un montant brut de 500 000 € (contre 530 000 € prévus dans la politique de rémunération du Directeur général pour l'exercice 2025-2026), payable en 12 versements mensuels du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027, sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération du Directeur général pour l'exercice 2026-2027 par l'Assemblée Générale annuelle 2026. Cette rémunération fixe annuelle positionne la rémunération du Directeur général à la médiane des sociétés françaises du groupe de référence et entre le premier quartile et la médiane des sociétés européennes du groupe de référence. Le niveau de la rémunération fixe a été déterminé en tenant compte du profil du candidat, qui occupe pour la première fois un poste de Directeur général.

Rémunération variable annuelle court terme : La rémunération variable annuelle à court terme de Laurent Rémont pour l'exercice 2026-2027 sera soumise à la réalisation de conditions de performance prédéterminées définies par le Conseil d'administration sur la

¹ Correction d'une erreur matérielle

base des recommandations émises par le Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil. Ces critères de performance pourraient être basés sur l'EBITDA, le flux de trésorerie disponible, l'ESG, etc.

La valeur cible de la rémunération variable annuelle court terme de Laurent Rémont correspondra à 100 % de sa rémunération fixe annuelle et pourra varier entre 0 % et 150 % (contre 165 % prévu dans la politique de rémunération du Directeur général pour l'exercice 2025-2026) de sa rémunération fixe annuelle, en fonction de la réalisation des objectifs fixés par le Conseil d'administration. La rémunération variable court terme cible en pourcentage de la rémunération fixe à 100 % positionne la rémunération variable court terme du Directeur général au 75e percentile des sociétés françaises et européennes du groupe de référence, la médiane des sociétés françaises étant de 90 % et celle des sociétés européennes de 80 %. L'ajustement de la valeur maximale à 150 % (sans appliquer le multiplicateur de +10 % applicable à Pierre Barnabé) positionne la rémunération variable court terme du Directeur général très légèrement au-dessus du 75e percentile des sociétés françaises du groupe de référence, et entre la médiane et le 75e percentile des sociétés européennes du groupe de référence.

La définition et les niveaux des critères de performance pour la rémunération variable annuelle court terme de l'exercice 2026-2027 seront adoptés par le Conseil d'administration le 27 mai 2026. Ces informations seront rendues publiques sur le site Internet de Soitec à l'issue de la réunion du Conseil d'administration, conformément à l'article 27 du Code Afep-Medef, et dans le Document d'enregistrement universel 2025-2026 qui sera déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers (AMF) en juin 2026.

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement de la rémunération annuelle court terme de l'exercice 2026-2027 sera soumis à l'approbation préalable de l'Assemblée Générale annuelle 2027 (vote *ex post*).

Rémunération variable long terme : La rémunération variable long terme du Directeur général correspond à des attributions gratuites d'actions de performance. Ainsi, des actions de performance seront attribuées à Laurent Rémont par le Conseil d'administration, dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale et dans le respect des règles générales applicables au plan d'intéressement à long terme.

Pour l'exercice 2026-2027, la valeur des actions de performance à attribuer à Laurent Rémont en tant que Directeur général sera fixée à 150 % de sa rémunération fixe annuelle (contre 250 % prévu dans la politique de rémunération du Directeur général pour l'exercice 2025-2026). L'attribution d'actions de performance d'une valeur de 150 % de sa rémunération fixe annuelle positionne la rémunération variable à long terme du Directeur général entre la médiane et le 75e percentile des sociétés françaises et européennes du groupe de référence. La valeur attribuée est revue à la baisse par rapport à ce qui était prévu pour Pierre Barnabé afin de positionner la rémunération variable long terme plus près de la médiane, Soitec se situant également près de la médiane du marché en termes de capitalisation boursière et de chiffre d'affaires.

L'acquisition des actions de performance attribuées au Directeur général sera soumise à la réalisation de critères de performance exigeants, basés sur des objectifs financiers et non financiers, évalués sur une période de trois ans.

La définition et les niveaux des critères de performance pour la rémunération variable long terme de l'exercice 2026-2027 seront adoptés par le Conseil d'administration le 29 juillet 2026. Ces informations seront rendues publiques sur le site Internet de Soitec à l'issue de la réunion du Conseil d'administration, conformément à l'article 27 du Code Afep-Medef, et dans le Document d'enregistrement universel 2026-2027 qui sera déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers (AMF) en juin 2027.

L'acquisition des actions de performance attribuées au Directeur général sera également soumise à une condition de présence au *pro rata* durant les trois années d'acquisition, un tiers de chaque attribution sera soumis à sa présence effective pendant la totalité de l'année d'acquisition correspondante. La condition de présence ne sera pas considérée comme remplie si le Directeur Général est en période de préavis à la date d'évaluation de ladite condition. En cas de départ à la retraite à taux plein, les actions de performance du Directeur général seront acquises au *pro rata* (le cas échéant, le Conseil d'administration pourra lever cette condition sur la base d'une décision motivée). En cas de départ pour faute grave ou intentionnelle, le Directeur général perdrait l'intégralité des actions attribuées. Les périodes de préavis ne peuvent être pris en compte pour l'évaluation des conditions de présence applicables. La condition de présence ne sera pas considérée comme remplie si le Directeur Général a envoyé une lettre de démission à la date d'évaluation de ladite condition ou avant celle-ci. En cas de décès ou d'invalidité, la condition de présence sera réputée satisfaite à 100%.

Conformément au règlement du plan d'attribution d'actions de performance, aucune période de conservation ne s'appliquera à la fin de la période d'acquisition. Toutefois, le Directeur général sera tenu de conserver un certain nombre d'actions acquises sous forme nominative dans le cadre du plan, pendant toute la durée de son mandat. La valeur de ces actions est fixée par le Conseil d'administration à 10 % de la rémunération fixe annuelle du Directeur général à la date d'acquisition.

Indemnité de prise de fonctions : Laurent Rémont bénéficiera d'une indemnité de prise de fonctions sous la forme d'actions de performance dans le cadre du plan LTI Onyx 2028 (correspondant à 85 % de sa rémunération fixe au moment de l'attribution) afin de compenser en partie les avantages perdus dans le cadre de son emploi précédent. Les actions de performances devant être attribuées à Laurent Rémont seront calculées en avril 2026.

Indemnité de départ : en cas de départ contraint du Groupe, une indemnité de départ devra être versée à Laurent Rémont représentant un montant initial pouvant aller jusqu'à 18 mois de rémunération, calculée sur la base de sa rémunération fixe annuelle (brute) au dernier jour de son mandat et de sa dernière rémunération variable annuelle à court terme (brute) perçue dans le cadre de son mandat avant la date de cessation de celui-ci.

Ce montant initial serait réduit si la période restante entre la date de cessation de fonctions et le terme initial de son mandat est inférieure à 18 mois (auquel cas il serait alors égal au nombre de mois de rémunération – calculée de la même manière – restant à courir pour atteindre le terme initial du mandat).

Cette indemnité ne s'applique pas en cas de démission volontaire, de départ à la retraite ou de révocation pour faute grave ou intentionnelle. Cette indemnité ne s'applique pas non plus lorsque la Société ou le Directeur général se trouve en situation d'échec.

L'indemnité de départ ne sera versée que si l'EBITDA cumulé des deux exercices précédant son départ correspond à au moins 75 % des valeurs prévues aux budgets de ces deux exercices tels qu'approuvés par le Conseil d'administration.

Cette indemnité est soumise au plafond global indiqué ci-dessous, qui s'applique à cette indemnité de départ et à l'indemnité de non-concurrence décrite ci-dessous.

Indemnité de non-concurrence : En contrepartie de la clause de non-concurrence qui lui sera applicable après son départ, Laurent Rémont aura droit à une indemnité égale à 50 % de sa rémunération fixe annuelle (brute) versée au cours des 12 mois précédant la date de cessation de son mandat (à l'exclusion des primes, avantages ou rémunérations supplémentaires de toute nature accordés en plus de sa rémunération fixe).

Cette indemnité sera versée mensuellement, pendant une période de 12 mois (qui pourra être prolongée par le Conseil d'administration pour une période supplémentaire pouvant aller jusqu'à 12 mois).

Le Conseil d'administration peut renoncer, en tout ou en partie, à la clause de non-concurrence s'il le juge opportun, auquel cas l'indemnité financière serait versée au *pro rata* (en cas de renonciation totale, aucune indemnité financière ne serait due).

Cette indemnité est soumise au plafond global indiqué ci-dessous, qui s'applique à l'indemnité de départ décrite ci-dessus et à cette indemnité de non-concurrence.

En tout état de cause, conformément à l'article R. 22-10-14, III°, du Code de commerce et à l'article 25.4 du Code Afep-Medef, l'indemnité de non-concurrence ne sera pas versée si le Directeur général exerce ses droits à la retraite ou s'il est âgé de plus de 65 ans.

Plafond global pour l'indemnité de départ et l'indemnité de non-concurrence : En tout état de cause, le montant cumulé de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence ne pourra excéder 24 mois de rémunération (fixe et variable court terme) de Laurent Rémont, conformément aux recommandations de l'article 26.5 du Code Afep-Medef. Si le montant cumulé des deux indemnités dépasse ce plafond, le montant de l'indemnité de départ sera réduit de manière à ce que la clause de non-concurrence (si elle est appliquée) et l'indemnité de non-concurrence correspondante restent pleinement en vigueur.

Régime de retraite complémentaire : Laurent Rémont aura droit à un régime d'épargne retraite obligatoire PERO aux mêmes conditions que celles applicables à l'ensemble des collaborateurs de la Société, avec des cotisations basées sur sa rémunération jusqu'à la tranche C.

Avantages en nature : Laurent Rémont bénéficiera d'une voiture de fonction, d'une indemnité de déménagement et d'une assurance chômage d'une durée de 12 mois souscrite auprès de GSC.

Laurent Rémont bénéficiera également de la même assurance risques personnels et de la même couverture des frais de santé que tous les ingénieurs et cadres de l'Unité économique et sociale (UES) de Soitec.

En outre, Laurent Rémont disposera des moyens matériels nécessaires à l'exercice de ses fonctions et aura droit, sur présentation des justificatifs, au remboursement de ses frais de déplacement et autres frais professionnels.

Autres rémunérations et avantages : Laurent Rémont ne bénéficiera d'aucune rémunération exceptionnelle et ne percevra aucune rémunération en tant que membre du Conseil d'administration de la Société, ni aucune rémunération pour d'autres fonctions au sein du Groupe, ni aucune rémunération versée par une filiale.

En outre, Soitec ne peut accorder aucun prêt ni aucune garantie au Directeur général et aucun contrat de service ne peut être conclu entre le Directeur général et la Société ou l'une de ses filiales qui prévoirait l'octroi d'avantages.
